

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2019

V súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o verejnej službe“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 – 2020

zmluvné strany

**Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči**  
zastúpená Ing. Františkom Hasajom, riaditeľom  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry  
pri Slovenskej knižnici pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči**  
zastúpená Tomášom Topolím, predsedom závodného výboru  
(ďalej len „základná organizácia“)

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu:**

**PRVÁ ČASŤ**  
**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

**Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

**Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

**Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

**DRUHÁ ČASŤ**  
**VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN**

**Článok 4**

(1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

**Článok 5**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu

- a) na výkon funkcie v odborovej organizácii a na účasť na odborárskom vzdelávaní na nevyhnutne potrebný čas,
- b) na účasť člena základnej organizácie na činnosť v základnej organizácii na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(2) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 1 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## **Článok 6**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1 % z čistého mesačného platu zamestnanca. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže do pokladne základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov zamestnancov zamestnávateľa.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať člena závodného výboru na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné riadiace akty zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na zaujatie stanoviska základnej organizácii.

## **Článok 8**

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase závodného výboru, inak je pracovný poriadok neplatný.

## **Článok 11**

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 12**

(1) Základná organizácia sa zaväzuje zabezpečiť po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sociálny mier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(2) Základná organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **TRETIA ČASŤ PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

## **Článok 13**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

## Článok 14

(1) U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný mesiac, určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca.

(2) Pružný pracovný čas sa uplatní nasledovne:

- základný pracovný čas od 8.00 hod. do 14.00 hod. (časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku),
- voliteľný pracovný čas na:
  - začiatku pracovnej zmeny od 7.00 hod. do 8.00 hod.,
  - konci pracovnej zmeny od 14.00 hod. do 16.00 hod.

(časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval celkový pracovný čas, určený pre pružný pracovný mesiac).

(3) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak ich pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase od 11.30 hod. do 12.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

(4) Ak vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie do zdravotníckeho zariadenia trvá celý deň, sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, t. j. 7 a 1/2 hodiny.

(5) V prípade extrémnych klimatických podmienok na pracoviskách môže zamestnávateľ pristúpiť k úprave pracovného času zamestnancov podľa konkrétnych podmienok na jednotlivých pracoviskách.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nemohol dopraviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poveternostné vplyvy počasia) pracovné voľno s náhradou platu v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku, a to na základe potvrdenia tejto skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy (ďalej len „potvrdenie“) alebo písomným čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie alebo čestné vyhlásenie sa doručuje mzdovej učtárni s podpisom priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca.

(7) Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu platu vo výške 100 % jeho funkčného platu.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na základe predchádzajúcej písomnej žiadosti pracovné voľno bez náhrady platu z vážnych osobných a rodinných dôvodov (napr. dlhodobá starostlivosť o rodinného príslušníka, vycestovanie do zahraničia za rodinnými príslušníkmi), najviac v rozsahu 20 dní v kalendárnom roku.

## Článok 15

(1) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Zamestnanec je povinný vyčerpať si zostatkovú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok

do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

#### **Článok 16**

(1) Zamestnávateľ môže v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

(2) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so základnou organizáciou nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

#### **Článok 17**

Pri zahraničnej pracovnej ceste poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 20 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

#### **Článok 18**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške štvornásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške štvornásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

### **ŠTVRTÁ ČASŤ PLATOVÉ PODMIENKY**

#### **Článok 19**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

#### **Článok 20**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

#### **Článok 21**

Zamestnávateľ určí zamestnancovi tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Ide o tieto pracovné činnosti:

- vodič – údržbár,
- upratovačka.

#### **Článok 22**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, a to podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa takto:

- do 5 rokov 40 % funkčného platu,
- do 10 rokov 60 % funkčného platu,
- do 15 rokov 80 % funkčného platu,
- nad 15 rokov v sume jeho funkčného platu.

#### **Článok 23**

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi za každú celú hodinu náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu. Zlomky hodín sa na účely náhrady za stratu času nesčítavajú.

#### **Článok 24**

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

### **PIATA ČASŤ SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND**

#### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

#### **Článok 26**

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie poskytovaním stravných poukážok v pracovných dňoch.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu v sume 0,60 € na jednu stravnú poukážku za pracovný deň.

(3) Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky.

#### **Článok 27**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z objemu zúčtovaných hrubých plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## **Článok 28**

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % a
- ďalším prídedom vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## **Článok 29**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 30**

Zamestnávateľ poskytne dochádzajúcim zamestnancom, s výnimkou zamestnancov bývajúcich v Levoči, príspevok na dopravu do zamestnania do výšky 40 % celkových mesačných nákladov (bez testovania – po predložení žiadosti zamestnanca o preplatenie cestovných nákladov so vzorovým cestovným lístkom). Príspevok bude vyplácaný štvrťročne. Nárok na príspevok je podmienený dostatkom disponibilných finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

## **Článok 31**

Zamestnávateľ polročne poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Zamestnávateľ prerokuje so základnou organizáciou návrh čerpania sociálneho fondu na nasledujúci kalendárny rok.

## **ŠIESTA ČASŤ ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

## **Článok 32**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## **Článok 33**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz ročne na spoločnom rokovaní poverených zástupcov zmluvných strán spravidla v mesiaci december alebo na spoločnom rokovaní poverených zástupcov zvolanom na základe písomnej žiadosti o zvolenie takéhoto rokovania druhou zmluvnou stranou.

## **Článok 34**

(1) Táto kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy predloženom jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Dodatkom ku kolektívnej zmluve možno zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy len do budúcnosti.

(3) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh zmeny alebo doplnenia kolektívnej zmluvy je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

### **Článok 35**

(1) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.

(2) Táto kolektívna zmluva je podľa §5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou.

(3) Podľa §47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov táto zmluva nadobúda účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

(4) Zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv zabezpečí zamestnávateľ. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy a všetkých jej dodatkov na svojej intranetovej stránke do 7 dní od ich podpísania.

### **Článok 36**

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy prijaté zmluvnými stranami budú platné a záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a účinné podľa článku 35 ods. 2 až 4.

### **Článok 37**

Táto kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

### **Článok 38**

Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca dňa 30. novembra 2019 platnosť a účinnosť Kolektívna zmluva pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v Slovenskej knižnici pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči zo dňa 28. 1. 2013 v znení neskorších dodatkov.

### **Článok 39**

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. decembra 2019.

V Levoči 15. novembra 2019

.....  
**Ing. František Hasaj**  
riaditeľ

.....  
**Tomáš Topoli**  
predseda Základnej organizácie  
Slovenského odborového zväzu verejnej



**Rozpočet sociálneho fondu  
Slovenskej knižnice pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči na rok 2019**

**Tvorba fondu**

Zostatok fondu k 31. 12. 2018	2 466,00 €
Celkový prídel 1,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok	7 010,00 €
<hr/>	
Spolu	9 476,00 €

**Čerpanie fondu**

Na stravovanie zamestnancov	7 676,00 €
Na dopravu do zamestnania a späť	1 800,00 €
<hr/>	
Spolu	9 476,00 €